

上市公司裁员期权怎么办，一上市公司，因公司裁员，两年合同已到期，还没续签，如被裁公司应不应该给补偿？-股识吧

一、国内互联网创业公司都是如何处理离职员工的期权的

公司与员工终止劳动关系时，除了终止理由和程序的合法性之外，还涉及到工资、奖金、社保、公积金、经济补偿、保密、知识产权、不竞争义务等等一系列法律问题。

如果说这些问题都是惯常的法律问题，那么，随着股权激励在创业公司中越来越广泛的使用，期权已经成为一个越来越普遍的员工离职新问题，因为期权涉及的权益潜在价值较大，再加上缺少成熟的法律规范，公司和员工双方往往都容易被期权问题所困扰。

1、期权是什么？期权，就是公司赋予员工在满足约定条件后按照特定价格购买公司股权（份）的期待权利，目的在于通过股权来招募、激励和留存优秀人才，这已经成为越来越多创业公司甚至上市公司采用的人才激励方式。

这里的特定价格往往比其他投资人购买公司股权（份）的价格要低很多，体现了公司提供给员工的奖励和优惠。

是否行使手中的期权，是员工的权利，而不是义务。

员工行使期权，应当按期权文件规定的条件和程序支付行权价格，取得公司股权（份），成为公司股东；

员工不行使或放弃期权，则期权到期作废。

简法帮提示：如果离职员工手中持有公司的期权，员工在离职时就需要权衡公司前景、行权的成本（包括行权价格和税负），是否愿意行使期权从而在离开公司后继续持有公司的股权？而公司方面则需要考虑：是否愿意让离职员工继续持有公司股权？是否有权通过回购等方式收回离职员工手中的期权或股权？能收回多少？需要多大成本？无论是中国还是美国，实施期权而不是限制性股权来激励员工的一个重要作用就是延迟纳税。

因为员工取得期权时是否产生所得仍未确定（员工不行权就不产生收入），所以一般在授予期权时不产生纳税义务。

比较起来，限制性股权直接授予员工时就可能立即面临纳税义务。

在实践中，大部分创业公司通过创始股东低价转让或者公司低价增发的方式，让员工像投资人一样直接或间接取得公司股权，尽管理论上可能构成“工资薪金所得”，但很少听说有创业公司按照股权取得价与当时的市场价之间的差额代扣代缴“工资薪金”个人所得税，公司可以理解为法律不完善，税务局也可能理解为偷税漏税。

鉴于中国目前针对包括期权在内的员工股权激励税务制度尚处在早期阶段，员工行

权就会面临繁重的税务负担和现金压力，所以在大部分情况下，在职员工都推迟行使期权，以此观察公司发展状况来决定待（市场）价而入再待（上）市而沽。但离职员工的期权应该如何处理呢？放弃到位的期权，员工肯定觉得不公平；行权又面临高昂的税负和现金压力。

市场实践中常见的做法是在员工离职时通过一揽子协议解决，将员工工资、奖金、不竞争补偿金、经济补偿金以及期权等综合考虑，谈判形成一揽子的解决方案，专业的律师还可以利用经济补偿金的税收优惠待遇为公司和个人促成双方都能够接受的合规方案。

二、公司裁员，员工手上的期权该如何赔偿

首先需要清楚“员工手上的期权”的状态，期权的操作通常主要包括授予，兑现与行权三个阶段。

- 1、如果期权只是授予没有兑现，通常本来就不存在补偿的问题；
 - 2、如果是已经兑现却没有行权，可以根据协议规定在有效期内再行权，或者由公司有偿或无偿取消(cancel)；
 - 3、如果是已经行权，则购买股票的“权利”已经变成了岗岗的“股票”，激励对象已经是公司股东，除非协议另外约定公司可以回购，也不存在补偿的问题。
- 温馨提示：以上解释仅供参考，不作任何建议，如需解决具体问题(尤其法律、会计、医学等领域)，建议您详细咨询相关领域专业人士。

应答时间：2022-09-29，最新业务变化请以平安银行官网公布为准。

[平安银行我知道]想要知道更多？快来看“平安银行我知道”吧~

s://b.pingan.cn/paim/iknow/index.html

三、我们公司是上市公司，我在公司做了四年了，公司现在要裁人，我想问问如果我被裁了，会补多少钱给我，该怎

4+1个月的工资 基本工资

四、公司上市，被裁员怎么办

展开全部发裁员补偿金，干一年补1个月工资，2年补2月不补你告他

五、公司准备上市，分给员工期权？

1、公司准备上市，所以发给每个员工期权，请问期权是怎么回事？

这个问题牵涉到股票期权计划的概念和原理。

我们首先需要明确股票期权制度的定义和原理以及员工收益的机制。

股票期权实质上是一种选择权，即被授予者享有的在未来规定的若干年内（行权期）按授予时（授予期）规定的价格（行权价）和数量（额度）自由购买公司股票（行权）的权利，这个权利被授予者可以使用，也可以放弃。股票期权充分的利用二级市场股票价格的波动，将员工的收入和股价紧密联系起来，如果员工行权时企业的股票价格上涨，那么员工可以通过行权获得市场价和行权价之间差价的收益，如果企业的股票出现下跌，员工可以放弃行权，避免损失。

2、每股大概有多少钱？

在期权计划中期权的行权价格、期权的价值这两个概念需要明确，不能含混不清。

行权价格是指公司向激励对象授予股票期权时所确定的，激励对象购买上市公司股份的价格。

激励对象拥有在期权有效期的可行权日以行权价格购买指定数量公司股票的权利。

你所说的每股是多少价格，应该指的是期权的行权价格，行权价格由公司根据自身的实际状况在激励计划中制定和明确。

期权的价值取决于行权日公司股票市场价格和行权价格之间的差值。

可以用下述公式表示：期权价值 = MAX(0, 市场价格 - 行权价)。

因此，行权价格越高，期权的相对价值就越低。

3、期权就是原始股吗？期权和股权是有区别的。

股票期权只有通过行权才能真正的变为员工股票。

对于非上市企业，企业的股权没有经过二级市场的放大，通过行权一般来说股票的价值比较低，只要企业运作得当，增值的空间还是很大的。

4、如果我花钱把属于我的期权买了，辞职了，那期权还是我的吗？

这个问题中混淆期权和股权的概念。

你所说的花钱把期权买了的行为其实就是行权，而一旦行权期权就转化成为了股权。

对于员工因离职而导致的员工股权和期权的处理，取决于员工和企业签订的契约中相关条款的约定。

股票期权制度实质是一种契约，期权的被授予者只有和企业签订了完备的《期权授予协议》，并得到有效的期权授予凭证后，其权益才能得到真正的保证。

作为一种激励性的薪酬，股票期权收益和工资，奖金等短期收益有很大的不同。

股票期权制度更加多的鼓励员工长期的为企业服务并创造价值，强调企业价值和個人价值的同步提高。

因此，一般企业在《股票期权计划》和《股票期权授予协议书》中都会约定当员工

非正常离职时，其拥有的期权会立即失效。

如果员工是正常离职，则通常约定已经到达行权期的期权在离职后的一定时间内必须全部行权，否则将失效，这个时期通常在一到三个月之间，而员工未到达行权期的期权全部作废。

如果员工在离职的时候已经通过行权拥有了部分的企业股票，则通常企业会在股权激励计划中明确，企业将具有优先的回购权，回购的价格按照事先约定的价格，通常为企业当时的每股净资产和员工行权价两者中的较低值。

六、创业公司：创业公司离职，期权怎么办

有的时候，公司会在入职前或者入职的时候就有一个股份数的承诺。

更多的时候，公司不会在入职时直接承诺股份数，但会承诺，在入职一段时间之后（比如半年），根据工作业绩和表现，来决定实际发放的股份数。

确定了发放的股份数之后，公司要和员工签订员工持股合同，或者员工期权合同。

创业公司由于搭建团队的时间点常常会早于公司正式设立的时间点，这就是口头承诺的原因，因为只有到有了正式的公司法人资格后，公司才能和员工签订这些合同。

期权不是股票，期权是合同，是员工到了一定时候，有权按照双方约定的价格，购买双方约定的股份数。

因此，公司可以随意制定这个价格，一般来说，A轮之前给的价格都非常低非常低。

但后面再发放，不管是给新员工，还是给老员工增加期权，价格都要和公司当时的每股价值有一个对应。

对于创业团队成员来说，如果期权的行权价极低，可以不用在乎期权和股票的区别。

因为对公司来说，股票给出去比较麻烦，未来发展道路中会因此遇到很多不可预期的障碍，因此创业公司都会倾向于给期权，而非股票。

而对成员来说，如果行权价几乎为零，那么我建议也要能理解公司的这个考虑。

毕竟如果未来公司遇到了障碍，也是大家的障碍。

计算起始日：不管是一上来就给股份数的，还是过了半年才确定股份数的，对于创始团队成员来说，第一次给期权，计算的起始日期一般来说是公司和员工商定后双方都能接受的日期，有的公司是从入职日起算，有的公司是按照统一的起算日期，具体情况要看公司董事会的决议。

如果是第二次发放期权，计算的起始日就由公司自己来决定了。

Cliff：由于员工进入公司后，有可能会发现彼此并不合适，但员工待了很短时间就离开公司却还能拿到期权，这对创业公司是不公平的，因此会设立一个底线，英文

称为 cliff。

如果是四年期的 vesting，那么 cliff 一般是一年，也就是说，员工入职一年之内不兑现，如果一年之内离开，没有期权。

满一年后，一次性获得 1/4 的承诺期权数，之后每满一个月，就到手 1/48。

Vested：有同学在评论里问了，我补充一下。

所谓“到手”，也就是兑现，英文称 vested，即是算到你头上的期权数。

但这并不是直接打几张白条给你，而是说，根据员工持股合同，你有权去购买的股数。

这个权利会一直有效，直到你不再为公司提供服务，比如离职。

行权期限：公司一般会规定，员工离职之后多长时间内，必须决定是否行使这个购买的权利，通常会设定为 180 天，也就是说，如果你 vested 1 万股，离职后 180

天内必须决定是否要行权，也就是根据合同规定的价格购买这部分 vested

的期权数（或者待了一年，vested 1/4 的期权数；

或者待满了四年，全部 vested。

）。

不过在国内，目前的外汇管理相关规定是不接受返程投资公司的员工在上市前行权的。

实例——1月1日，我加入一家公司，公司承诺有期权，过了半年再决定具体的股份数，计算起始日另行商定。

7月1日，公司说，给我 48,000 股的期权。

签订分期四年发放、一年 cliff、行权价 0.01 元的合同，起始日为当日。

次年7月1日，我 vested 12,000 股。

次年8月1日，我又多 vested 1,000 股，之后每月皆同。

第三年1月1日，我总共 vested 18,000 股。

第三年1月2日，我离职。

180 天之内，我必须决定是否要花 180 元购买我 vested 的这 18,000 股。

七、一上市公司，因公司裁员，两年合同已到期，还没续签，如被裁公司应不应该给补偿？

合同已经到期的情况下，公司不再与员工签新的劳动合同也不再雇佣员工的话是不算解雇的，算劳动合同自动终止，所以不用给经济补偿。

但是如果合同到期没有续签，但员工仍在上班的话，必须在一个月内签订劳动合同，超过一个月的每月要付双倍工资。

参考文档

[下载：上市公司裁员期权怎么办.pdf](#)

[《股票的转股和分红多久到》](#)

[《股票中线持有是多久》](#)

[《股票卖出后钱多久可取》](#)

[《学会炒股票要多久》](#)

[《购买新发行股票多久可以卖》](#)

[下载：上市公司裁员期权怎么办.doc](#)

[更多关于《上市公司裁员期权怎么办》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/read/28631535.html>